

**Ю. Н. Осокина, С. М. Шелегина**

*Уральский федеральный университет, г. Екатеринбург*

Научный руководитель: С. Н. Костина, к. соц. н., доцент

## **Повышение профессионализма как направление развития человеческого капитала на государственной гражданской службе**

Государственная гражданская служба является специфическим видом деятельности человека, которая имеет повышенный коэффициент ответственности за принятые решения, определяющие в дальнейшем не только судьбу отдельно взятых людей, но и целого государства. Соответственно возникает необходимость в оценке и последующем развитии человеческого капитала гражданина, претендующего на замещение должности в органах государственной власти или непосредственно занимающего ту или иную должность.

На сегодняшний день развитие человеческого капитала на государственной гражданской службе определяется, прежде всего, содержанием нормативных правовых актов. Так, Федеральный закон от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [1] оказывает значительное влияние на развитие человеческого капитала в сфере государственного управления, так как он определяет правовой статус государственного гражданского служащего, раскрывает требования при поступлении на службу, права, обязанности, ограничения и запреты. Например, пункт 1.1 статьи 18 данного нормативно правового акта определяет, что гражданский служащий обязан исполнять должностные обязанности добросовестно, на высоком профессиональном уровне. Ст. 12 указанного закона устанавливает требования к квалификации государственного гражданского служащего, в число которых входят требования к уровню профессионального образования, стажу гражданской службы (государственной службы иных видов) или стажу (опыту) работы по специальности, направлению подготовки, профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей. Именно здесь речь идет о таком аспекте человеческого капитала гражданских служащих как совокупность профессиональных знаний,

навыков, умений. Профессиональные качества могут приобретаться гражданскими служащими как в результате получения образования целевого направления, так и последующего повышения квалификационной категории государственного служащего не реже, чем один раз в три года, при этом возможно обогащение его опыта и за счет проведения научной деятельности.

Таким образом, определив основы формирования профессионализма, мы можем выделить проблемы, связанные с его развитием на государственной гражданской службе.

Во-первых, несмотря на существующие нормативные положения и обязательность дополнительного профессионального образования, оно не осуществляется как система. В настоящее время не создана целостная модель непрерывного образования государственных служащих, которая включала бы их профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации [2, с. 311].

Дополнительное профессиональное образование государственных гражданских служащих в силу сегодняшней практики рассматривается руководителем государственного служащего как груз, отвлекающий сотрудника от исполнения его полномочий и не повышающее эффективность труда [3]. В связи с этим отбор государственных служащих на программы повышения квалификации в органах власти осуществляется по принципу «наименьшего зла для работы».

Также среди проблем дополнительного образования можно выделить их кратковременный характер (18, 36 либо 72 часа), вследствие чего гражданских служащих, как правило, знакомят лишь с основными изменениями в нормативной базе, затрагивающей их деятельность. Наблюдается низкая связь между содержанием образовательных программ для гражданских служащих и требованиями их реальной деятельности [4, с. 44].

Во-вторых, один из наиболее острых вопросов кроется в отсутствии гарантированного предоставления рабочего места молодым специалистам по направлению «Государственное и муниципальное управление» после окончания высшего учебного заведения. По нашему мнению, эта категория должна обладать особыми преимуществами, т. к. именно молодые специалисты способны внести современность и динамичность во взгляды на насущные проблемы в сфере государственного и муниципального управления. К преимуществам выпускников можно отнести свежесть полученных знаний,

высокую работоспособность, инновационность в способах решения управленческих задач, мобильность. Однако существенно снижает их конкурентоспособность отсутствие опыта, который является одним из определяющих критериев на замещение должности государственной гражданской службы.

Безусловно, не является секретом тот факт, что длительное время наблюдается стагнация кадрового состава с точки зрения профессионального развития в органах государственной власти на разных уровнях. Возможно, решением наболевшего вопроса могла бы стать преемственность поколений в передаче опыта, способствующая существенному обогащению кадрового резерва и при этом сохранению ориентации на развитие профессиональных навыков, что, в конечном итоге, позволило бы повысить результативность любого из подразделений органа государственной власти.

Решение обозначенных выше проблем, на наш взгляд, окажет непосредственное влияние на полноценность и качество работы системы органов государственной власти. Также не менее важными на сегодняшний день остаются вопросы внедрения и реализации новых образовательных технологий в сфере государственного управления в соответствии с потребностями практик, нерешенность которых затрудняет накопление, развитие и сохранение человеческого капитала в области государственного управления.

### Литература

1. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации». Режим доступа: [http://base.garant.ru/12136354/9/#block\\_900](http://base.garant.ru/12136354/9/#block_900)
2. Банных Г. А., Костина С. Н. Проблемы построения модели непрерывного образования государственных и муниципальных служащих Свердловской области // Материалы конференции «Образование через всю жизнь: непрерывное образование для устойчивого развития» IX международная конференция 2–4 июня 2011 г. Пушкин. 2011 г. — С. 311.
3. Сафонов А. Л. «Человеческий капитал»: механизмы его формирования и развития. [http://www.igsup.mcdir.ru/images/1/naz\\_forum.pdf](http://www.igsup.mcdir.ru/images/1/naz_forum.pdf)
4. Банных Г. А., Костина С. Н. Проблемы системы образования муниципальных служащих Свердловской области // Муниципальная власть. — 2012. — № 7. — С. 44.